



unicef

联合国儿童基金会

携手为儿童

家庭友好政策

重塑未来工作场所

政策概要

为促进社会经济繁荣发展，国家和用人单位需要通过家庭友好政策对父母员工予以支持，以减轻他们所承担的孕育及抚养子女长大成人的重任。家庭友好政策是指有助于员工平衡工作和家庭生活，并让他们能够从中受益的各项政策。这类政策通常会向幼儿的父母和照护人提供三种必要的资源：时间、资金和服务。家庭、用人单位和国家在儿童成长早期这一重要阶段的共同投入会为儿童学业上的成功、家长事业上的成功、儿童及其家庭脱贫以及获得终身健康都打下坚实的基础。

2018年，全球有75%的男性和48%的女性处于已就业或正在求职的状态。更多的女性在未计入统计的非正规部门工作，她们从事小买卖、拾荒、摆摊或是做没有收入的家庭主妇。这样的工作将她们束缚于家庭之中，又或者导致她们远离家庭。

对于全世界多数家长而言，父亲也好母亲也罢，无论是正规部门还是非正规部门以及各种工作条件下，用工政策都极大地影响着他们家庭的福祉。这一点对于那些处于弱势境况中的工人和低收入家庭来讲尤甚，因为这些家庭中的孩子可能尤其会面临被剥夺基本权利和必要社会服务的风险。通过在工作中提供支持性条件让婴幼儿得到更好地照护不仅关乎幼儿及其家庭的福祉，更从多个方面为用人单位带来裨益，其具体反映在员工的生产力、收入、性别平等、业务增长、品牌权益、人才招聘和留用等一系列指标上，并且对员工健康、工作投入度和士气均有改善。这些政策对于各国追求社会公平发展和经济增长也同样重要。

然而，像带薪育儿假、劳动时间内的哺乳时间、优质婴幼儿照护服务和儿童津贴等家庭友好政策

工作场所的四项转变：

从“产假”到“育儿假”

从“设施当先”到“以人为本”

从“个人责任”到“共同责任”

从“减轻育儿压力”到“增进家庭幸福”

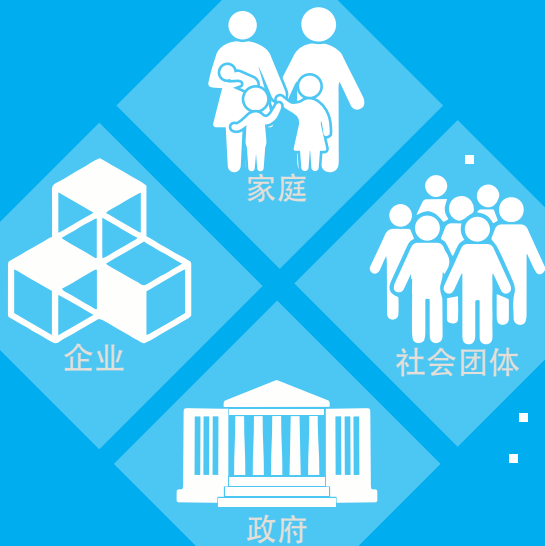
四套政策：

1. 照顾幼儿的带薪育儿假

2. 支持母乳喂养

3. 可负担且可及的优质婴幼儿照护服务

4. 儿童津贴



对于世界上大部分父母而言仍旧可望而不可及。中低收入国家的许多儿童都得不到足够的成年人照护，且营养匮乏。为解决这一问题，联合国各机构、各国政府、用人单位和社会团体首次携起手来，共同致力于推动工作场所中家庭友好政策的实现。任何一方在此方面都扮演着重要角色，通过合作将会产生“一加一大于二”的效果。政府负责制定有证据支持的、符合公民利益的和促进经济发展的家庭友好工作场所政策；用人单位在工作场所实施政府政策的同时，也要进行进一步的革新并发挥领导作用以实现共赢。目前，虽然许多政府和用人单位已经采取了一些家庭友好的政策或已步入进程，如产假和更多的陪产假政策等一些很好的例子，但这样的努力对于解决职工奋力在工作和家庭中寻求平衡这一问题来说既不够快速也不足火候。婴幼儿照护是一个全球性难题，推行家庭友好政策大有裨益。我们需要集体发声，采取紧急行动，加大投入，以推动各国普遍采纳、实施家庭友好政策。

本政策概要基于家庭友好政策在卫生、教育和经

济利益方面的实证，提出如下四项在工作场所中具有变革性的转变：

- 从“产假”转变为“育儿假”：让所有主要照护人都有时间并获得支持来照顾幼儿对幼儿的发展至关重要。
- 从“设施当先”转变为“以人为本”：这些政策不应局限于更安全的工作环境和哺乳室等设施，还应采取强化投入于家庭的措施，让父母能够有时间和精力去照顾家中的幼儿。
- 从“个人责任”转变为“共同责任”：认识的转变尤为关键，平衡好工作与家庭不应仅是个人诉求，更应该是政府、用人单位和家庭的共同责任。
- 从“减轻育儿压力”转变为“增进家庭幸福”：社会结构和工作环境会影响育儿压力。家庭友好政策能减轻父母们的育儿压力，提高父母幸福感，进而让用人单位、家庭和孩子都受益。



家庭友好政策不仅能减轻父母们的育儿压力，更能增进家庭的幸福，从而让企业、家庭和孩子都受益

《家庭友好政策：重塑未来工作场所》的建议是基于6个证据概要里发布的最新佐证。建议共涵盖四套有效政策，贯穿妊娠期到儿童正式入学的整个阶段。这些政策强调了家长和家庭对于照料幼儿的时间、资金和服务需求，同时让他们可以履行工作职责、值守工作岗位、提升工作技能和提高工作效率。本概要强调了政府、用人单位和社会团体在提倡和实施家庭友好政策中所能发挥的强有力的作用，这些对人和经济发展的投入，必将取得丰厚的回报。

这四套政策分别为：

1. 为满足其年幼子女的需要，向所有父母及监护人提供足够的带薪假期，不论他们从事的是正规还是非正规工作。这包括带薪产假、陪产假和育儿假，以及照顾生病幼儿的假期。
2. 支持新生儿母亲遵循全球推荐的标准，即在婴儿出生后头六个月内进行纯母乳喂养，并在此之后根据母亲自己的意愿持续

进行母乳喂养。

3. 确保所有儿童都能获得可负担的优质婴幼儿照护服务和早期教育。
4. 提供儿童津贴及合理的工资，以支持家庭养育幼儿。

简言之，想要行之有效，家庭友好政策应被设计为一套全面、均衡的，与时间、资金和服务相关的政策包以提供足够的支持。这些政策应考虑到不同的家庭形式和非常规的工作状况，以及女性作为劳动者或者照护人等一系列角色的情况。推动家庭友好政策的四个关键因素就好比钻石的四个角，它们分别是国家、用人单位、家庭和社会组织（包括国际组织、工会、社区化组织、非营利机构和非正式网络）。这一“关爱钻石”能够作为一种综合办法共同推进家庭友好政策。推行家庭友好政策既是当然之选，也是明智且公平之选。

1. 照顾幼儿的带薪育儿假

家庭友好政策 1:照顾幼儿的带薪育儿假

政策含义

职业女性和男性的留职带薪假,通常从婴儿即将出生开始(在某些国家包括从收养起始开始)。主要指带薪产假、带薪陪产假和育儿假。

当前形势

根据国际劳工组织2014年的估算,全球有约8.3亿职业女性未能很好地享受包括产假在内的生育保障。联合国儿童基金会最新分析显示,全球约三分之二的一岁以下儿童(近九千万)生活在父亲连一天合法带薪陪产假都享受不到的国家中。

对于儿童和父母的健康和发展的必要性

无论孩子是亲生还是领养的,带薪育儿假能确保父母拥有与年幼子女相处的必要时间,这样才能够满足对于儿童至关重要的健康、营养和发展的需求。

- 在婴幼儿死亡率原本就很低的高收入国家,死亡率也因该政策的推广进一步下降了3%。在中低收入国家,多增加一个月的带薪产假就能够将婴儿死亡率降低13%。
- 带薪育儿假的推广可以明显使女性更可能立刻开始母乳喂养、坚持纯母乳喂养至六个月且六个月后持续母乳喂养。对母亲来说,增加一个月的带薪育儿假,就会使母乳喂养时间增加至少两个月。
- 该政策的推广会使婴儿罹患出血性腹泻的概率大大降低,也让儿童更加有可能按计划进行免疫接种。多增加一个月的带薪产假,就能将出血性腹泻的概率降低35%。
- 带薪育儿假让父母能够有机会在孩子成长的关键阶段与孩子建立紧密的联系,确保孩子得到必要的预防保健,让他们享有健康的童年和人生。尽早培养亲子关系会对儿童从童年到成年的健康发展有重要影响。
- 享受陪产假的父亲能够更多地参与到早期育儿当中,更平等地承担家务,支持妻子母乳喂养。这些也都能够帮助缓解母亲产后抑郁。

所有这些因素能促进儿童的健康发育和父母的幸福感、提升家庭决策中的性别平等和工作场所中的性别平等并为女性和家庭带来更多的长期经济机会。

对于家庭收入、赋予女性权利、用人单位和经济增长的重要性

带薪育儿假为家庭、用人单位和国家带来实质性的、不断累积的经济利益。

- 家庭将受益于带薪育儿假,这体现在在婴儿出生或孩子被领养的关键时期,家庭需求增长了,但收入并不会减少。带薪育儿假对于家庭收入有着短期和长期的正面影响:在高收入国家,每增加一周带薪育儿假,单亲妈妈生活贫困的概率就会降低4.2%。
- 带薪育儿假可使女性在劳动力市场中的地位得到加强,这对女性、其用人单位及其家庭收入都能起到积极作用。带薪产假能够提高女性产后一至五年的工资水平。
- 新晋父母就业人数的增加可以降低因生育而导致的员工流失率,这对于用人单位来讲是一项利好,员工流失率降低,则雇佣和培训成本也随之降低,且更能留住高效率 and 经验丰富的职员。
- 到2025年,女性能公平的参与到劳动中对全球经济的贡献将达12万亿美元。对于那些在过去几十年中已推行此类政策的国家来说,增加女性就业已促进了10%—20%的人均GDP增长。
- 总体来说,能够享受休假是与母亲们的就业和收入增加相关联的。例如,美国的近期数据显示,在提供带薪产假的情况下,母亲们工资提升了10%到17%,她们工作的时数和周数也相应增加。带薪假能够通过增加留职和劳动意愿减少家庭对于社会救助的需求。数据显示,没有带薪假的女性相较之下不太可能在生产后重返工作岗位,这就导致了用人单位的雇佣成本和培训成本的增加。

对于照料患病儿童的重要性

幼儿生病时,父母的照护是至关重要的。婴幼儿照护场所并未考虑到照顾患病儿童这一需求,他们既没有人手也没有能力来防止常见传染病的蔓延。所以,满足父母带薪休假以照顾患病儿童的需求就显得尤为关键。全球有119个国家已经



2. 支持母乳喂养

制定了允许父母请假照顾患病儿童的制度。这一制度对于照顾患病儿童、缓解父母对于孩子和工作的双重焦虑、以及确保父母不会因照顾患病儿童而失业等方面扮演着重要角色。

给政府和用人单位的建议

1. 政府应制定、实施并监督全国性的带薪育儿假，确保父母双方均能享受到带薪假期。政府和用人单位应确保带薪育儿假的实施，还应倡导把育儿假与产假摆在同等重要的位置。应大力保障带薪陪产假，确保陪产假期间工作受到保护的同时，推动男性育儿假的实施。
2. 政府和用人单位应保障至少18周的带薪产假，确保婴儿出生后至少6个月¹的父母的带薪产假、陪产假和育儿假。带薪育儿假的时长应足够父母照顾其婴儿到能够获得其他可负担的优质婴幼儿照护。政府和用人单位应努力提供在婴儿出生后父母加起来至少九个月的休假。
3. 政府和用人单位应协作建立机制，确保在正规和非正规部门工作的女性都能享受到带薪育儿假。该休假应通过社保或其他已经面向所有女性的保障体系进行提供，从而无论用人单位是否愿意支付，都能确保父母们休假期间的工资能够满足家庭需求。
4. 政府和用人单位应禁止基于怀孕、婚姻、家庭状况以及与家庭责任进行相关休假的歧视。双方必须有效实施这些保障，并且开展合作，为管理者和员工提供培训，培训内容应包括育儿假和患病儿童陪护假所带来的关于员工留职和生产提升等价值。
5. 政府和用人单位应为父母提供照顾患病儿童的带薪假，并施行专为满足儿童健康需求的休假政策。用人单位应在推进育儿假方面加强努力、收集有关育儿假好处的证据并提高业务伙伴、雇员、消费者和公众在这一领域的认识。

家庭友好政策 2: 支持母乳喂养

政策含义

劳动时间内的带薪哺乳时间可以满足母乳喂养或者挤奶的需求并且有助于创建一个支持母乳喂养的环境(包括足够的设施)，让身为人母的女性员工们在重返职场后依然能够纯母乳喂养或者继续母乳喂养。

当前形势

目前只有四成的六月龄以下婴儿是纯母乳喂养长大的，这一数字离可持续发展目标所设定的“七成”的目标还有很大距离。工作环境的设置对那些愿意母乳喂养家庭来说是他们继续母乳喂养的阻碍。虽然大多数国家都建议用人单位提供哺乳场所和带薪哺乳时间以供女性员工在工作期间进行母乳喂养，但还有16%的国家依然没有任何此类法定要求。

对于儿童和父母的健康和发展的重要性

- 母乳喂养对婴儿、儿童以及孕产妇保健裨益良多。有力证据证实母乳喂养能有效降低婴儿急性病和小儿慢性病的患病率，提高儿童的认知和学习水平。如果母乳喂养率能达到推荐水平，全世界将有超过82万五岁以下儿童的生命得到挽救。
- 母乳喂养为孕产妇保健带来的益处也非常可观，包括降低女性产后抑郁症的发生率、改善生理健康、以及降低一生中罹患乳腺癌的风险。若母乳喂养率能达到推荐水平，则可以预防两万例以上的乳腺癌。
- 虽然母乳喂养对低收入群体的益处最为明显，但得益于由母乳喂养带来的免疫保护、良好的代谢和早期心理安全感，其对于任何收入水平人群的益处都不容小觑。

鉴于母乳喂养能够带来如此之多的拯救生命和改变生活的益处，世界卫生组织和联合国儿童基金会等机构建议产妇在婴儿出生的头一个小时里就进行母乳喂养，在最初6个月内仅使用母乳，并继续进行母乳喂养直至两岁。

对于女性赋权、用人单位和经济的重要性

- 提供带薪产假让女性更有可能尽早开始母乳喂养，而之后持续母乳喂养的概率也能得到显著提升。享受至少六个月产假的女性在其子女出生的前六个月持续进行母乳喂养的可能性要高出至少30%。
- 当宝宝不在身边时，有舒适的场所可以挤奶；当宝宝在身边时，有场所可以母乳喂养；有场所可以存储挤出来的奶；有空闲可以去挤奶。这些支持方式可以使得员工流失率降低，员工留职增加，员工因幼儿生病而请假的情况也会减少，从而带来三倍的投资回报。



3. 可负担且可及的优质婴幼儿照护服务

- 最佳的母乳喂养实践产生的社会价值:将减少3千亿美元的卫生保健成本,每1美元的投入将带来约35美元的回报。

给政府和用人单位的建议

- 政府和用人单位应提供至少18周的带薪产假,以及婴儿出生后至少6个月²的带薪产假、陪产假和育儿假。用人单位应在遵守国家政策基础上制定更优化的政策,确保带薪产假和劳动时间内的母乳喂养时间,让女性员工能够顺利完成母乳喂养。
- 政府应立法保障劳动时间内的哺乳时间。
- 工作场所应提供安全、清洁、卫生且符合文化习惯的空间以供女性母乳喂养和/或挤奶,以及提供冷藏设施用于存储挤出的奶。
- 政府和用人单位应禁止工作场所中基于怀孕、母乳喂养或家庭状况的歧视。用人单位应确保监控工作场所的歧视问题。
- 用人单位领导者及其关系网应与政府和社会团体开展合作,提高人们对母乳喂养和家庭友好政策对儿童健康发展重要性的认识。
- 用人单位应面向管理层开展有关母乳喂养好处的培训,包括员工留职增加、员工流失成本降低、母子健康福利提升以及因幼儿生病引起的缺勤率降低等。用人单位应倡议政府采取更强有力的政策,支持工作场所的母乳喂养。

家庭友好政策 3:可负担且可及的优质婴幼儿照护服务

政策含义

让所有人都能获得从育儿假结束到儿童进入一年级之间的可负担的优质婴幼儿照护服务,包括幼儿的早托晚托以及学前教育项目。

当前形势

虽然许多欧洲国家已经基本普及了婴幼儿照护服务,但中低收入国家(以及部分高收入国家)却未能做到这一点。在参与调查的中低收入国家中,40%的国家对于国家或用人单位提供婴幼儿照护服务没有任何法定要求。

对于儿童和父母的健康和发展的的重要性

- 接受优质早期婴幼儿照护的孩子更健康、学习能力更强、更不容易辍学、成年后的收入也更高。
- 可负担的优质婴幼儿照护让职业父母能够履行其工作义务、实现人生抱负、提高工作效率,同时能够更好地履行家庭育儿的责任。

对于赋予女性权利、用人单位和经济的重要性

- 提供婴幼儿照护并让家中有孩子的员工享受弹性工作安排能够减轻员工压力、降低缺勤率和员工流失率、提高员工满意度和忠诚度。
- 可负担的优质婴幼儿照护可以让女性更多地参与到职场中来。
- 可负担的优质婴幼儿照护惠及经济发展。据估计,如果女性数量在职场中持续增长,经合组织国家的GDP将在2030年前提高12%。
- 通过提供可负担的优质婴幼儿照护等手段改善儿童早期发展,社会投入的回报至少为7%,甚至更高。

给政府和用人单位的建议

- 政府应与用人单位和社会团体共同制定并开展跨行业的全国性儿童早期发展政策和规划,以满足双职工家庭的需求。
- 政府应确保所有人都能获得从育儿假结束到儿童进入一年级之间的可负担的优质婴幼儿照护服务,包括幼儿的早托晚托以及学前教育项目。政府应从私营部门和捐款人募集公共资金并分配给家庭、儿童照护中心和社区机构,补贴婴幼儿照护服务。政府还应充分考虑婴幼儿照护工作者的队伍建设和能力建设,满足残障儿童的需求。
- 在政府政策的基础上,用人单位应与工人代表和工会一并对员工婴幼儿照护的其余需求进行评估,加大投入以满足这些需求,条件允许时,还应支援周边社区的需求。
- 用人单位和工会应协作确保为孕期妇女提供安全的工作环境,尽量减少为家中有幼儿的员工安排轮班制工作或时间较长且工作时间不确定的工作,同时引入弹性工作安排,让这些父母能够照顾其子女。



4. 儿童津贴

5. 政府应从私营部门和捐款人募资,设立专项基金用于保障婴幼儿照护工作者的能力建设和可持续性。

家庭友好政策 4: 儿童津贴

政策含义

儿童津贴是指向指定辖区内居住的儿童的指定照护人提供的定期现金转账。这些儿童津贴应纳入幼儿社会保障体系,成为包含获取优质服务在内的各类保障的一部分。

当前形势

最近一项分析显示,全球约35%的家庭能够收到儿童现金津贴,具体比例分别是欧洲和中亚为88%、亚太地区为28%,非洲为16%。也就是说,生活在最贫困国家、最贫穷家庭中的大多数儿童没有获得能够支持他们发展的现金津贴。足够的最低工资应当作为支持在职父母及其家人的一项补充措施。事实证明,这有助于家庭摆脱贫困,因此也应纳入家庭友好的一揽子政策当中。

对于儿童和父母的健康和发展的的重要性

- 在世界各地,儿童津贴都起到了促进孕期保健和儿童免疫接种以及提高食品安全的作用。
- 儿童津贴也提升了入学率。例如,女童的就读率和小升初的比例都因儿童津贴的发放得到了提高。
- 研究已经发现,儿童津贴作为社会保护体系的一部分时,可以使家庭能够进行投资并获得进入劳动力市场的机会,从而帮助他们摆脱贫困。这些举措能提高幼儿家庭的食品安全,继而推进健康、社会福祉和教育的发展。

对于赋予女性权利、用人单位和经济的重要性

- 在中低收入国家,2.5亿的五岁以下儿童因极度贫困和发育迟缓而面临无法充分发挥自身潜力的风险。
- 世界银行在部分国家的调查显示,在儿童早期经历营养不良的成年人因工作效率更低而失去了12%的潜在收入。
- 儿童津贴通常是社会保障方案的重要组成部分,这能

够提高家庭应对宏观经济变化的能力,尤其是在家庭遭遇自然灾害和其他不可预见的冲击时。

- 目前全球大部分职场女性,尤其是在中低收入国家的女性,被排除在生育保障干预措施的范畴之外(整体61%,非洲为87%,印度为88%)。而这些干预措施能够显著影响她们支持儿童早期发展的能力。

给政府和用人单位的建议

1. 政府应采用能迅速扩大现金津贴受益群体的政策,覆盖群体应从刚出生的孩子开始,直至所有儿童。
2. 政府应开展分析以决定保障政策高效落实的关键环节,包括向每名儿童发放的钱数以及发放模式和支付管理模式。
3. 用人单位应与政府合作消除儿童津贴的准入障碍,以帮助所有儿童,特别是最弱势的群体顺利领取津贴。最弱势的群体通常包括居住在农村的儿童、患有疾病或被边缘化的儿童,以及对于自身权利和领取津贴流程所知甚少或无法领取津贴的儿童照护人。
4. 政府应设立能够支撑家庭生存的最低工资标准。用人单位应不仅仅停留在合规层面,尤其要对自身工作场所和供应链中员工的工作环境和工资水平予以特别关注。
5. 政府应监督儿童津贴的实施进展和领取情况,定期评估影响,并作出必要调整以保证个人和社会利益的最大化。

1, 2. 六个月的带薪假是为了促进和支持母乳喂养。



以下人士对本文编写均有贡献: 综述 · 联合主席: Jody Heymann和Linda Richter · 技术支持: Pia Britto、Chemba Raghavan和Erica Wong · 母乳喂养 作者: Michele Griswold和Aunchalee Palmquist, 连同全球母乳喂养团体证据审查工作组 · 技术支持: France Begin、Maaïke Arts和Irum Taqi · 育儿假 · 作者: Alison Earle和Jody Heymann · 性别 · 作者: Deepta Chopra和Meenakshi Krishnan · 技术支持: Shreyasi Jha和Lauren Rumble · 婴幼儿照护 · 作者: Emma Samman 和 Joan Lombardi · 企业案例 作者: Subajini Jayasekaran、Ines Kaempfer、Christopher Kip和Berit Knaak · 儿童津贴 作者: Michael Samson · 技术支持: David Stewart和Ian Orton ·

特别感谢对2019年4月18日纽约“家庭友好政策实证探索”智囊会议有贡献的人士及参会人员。会议上的协作讨论和指导促成了本概要: Maaïke Arts、Laura Addati、France Begin、Beverly Bicaldo、Pia Britto、Deepta Chopra、Alison Earle、Nada Elattar、Charlotte PetriGornitzka、Michele Griswold、Sofia Hedström de Leo、Jody Heymann、Init Hoxha、Shreyasi Jha、Ines Kaempfer、Christopher Kip、Meenakshi Krishnan、Joan Lombardi、Elizabeth Lule、Aida Manchanda、Radhika Mitter、Susanna Molander、Samantha Mort、Ana Nieto、Rudaba Z. Nasir、Chemba Raghavan、Laura B. Rawlings、Shahrashoub Razavi、Annika Rembe、Linda Richter、Nigel Rollins、Lauren Rumble、Emma Samman、Michael Samson、Aditi Shrikhande、David Stewart、Bengi Süllü、Irum Taqi、Cornelia Walther、Ann-Marie Wilcock、Erica Wong



unicef 
联合国儿童基金会

携手为儿童

联合国儿童基金会儿童早期发展项目出版
地址: 3 United Nations Plaza, New York, NY 10017, USA

如需获取最新数据, 敬请访问:
www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies

© 版权所有 © 联合国儿童基金会 (UNICEF)
2019年7月

封面图片版权: © UNICEF/UNI134957/Dormino
封底图片版权: © UNICEF/UN0312679/Sokol

信息可视化与设计: Adrián Cerezo